

**КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ
МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

**COMPETENCE OF THE HEAD OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL
INSTITUTIONS IN THE CONDITIONS OF MODERNIZATION OF EDUCATION**

Аннотация. В статье рассматриваются компетенции руководителя профессиональной образовательной организации, где современные целевые ориентиры требуют формирования у руководителей новых компетенций.

Abstract. The article deals with the competence of the head of a professional educational organization, where modern targets require the formation of new competencies.

Ключевые слова: компетенции руководителя; модели образования; инновационная деятельность.

Keywords: competences of the head; models of education; innovative activity.

Приоритетная роль открытости, гибкости, индивидуальности обучения и свободы выбора времени и места обучения требует от руководителей новых способов мышления и способов деятельности. Традиционная система образования готовит людей с почти одинаковыми компетенциями, а рынку труда необходимы профессионалы с различными умениями и знаниями. В результате этих факторов профиль руководителя профессиональной образовательной организации кардинально изменился.

В настоящий момент он все в большей степени характеризуется целым рядом ответственных ролей, включая административные и управленческие задачи, финансовые и человеческие ресурсы, связи с общественностью, обеспечение качества и руководство в интересах повышения качества преподавания. Современные целевые ориентиры требуют формирования у руководителей новых компетенций, готовности к осуществлению инновационной деятельности, к принятию новых моделей образования, активному формированию полифункциональной образовательной среды.

Законодательное определение профессиональной компетентности руководителя образования произошло в результате утверждения квалификационных характеристик должностей работников образования в 2009 г. В квалификационных характеристиках под компетентностью понимается качество действий работника, обеспечивающих адекватное и эффективное решение профессионально значимых предметных задач, носящих проблемный характер, а также готовность нести ответственность за свои действия [3, с. 99].

От эффективного функционирования и развития профессионального образования зависит решение задачи развития кадрового потенциала экономики и ликвидации кадрового дефицита по перспективным профессиям и специальностям, что является важнейшим стратегическим ориентиром государственной политики.

Практикоориентированное образование отличается ориентацией на потребности и запросы экономики в квалифицированных кадрах с определенными профессиональными умениями и компетенциями. В данной ситуации региональная экономика выполняет роль непосредственного заказчика для региональной системы профессионального образования, а отдельные работодатели региона –

непосредственными заказчиками отдельных профессиональных образовательных организаций.

Модернизационные процессы запланированы на двух уровнях управления: региональном и локальном. Основные направления модернизации региональных систем среднего профессионального образования:

- переход на новые ФГОС, основанные на сопряжении требований профессиональных требований и стандартов;
- выстраивание договорных отношений между образовательной организацией и предприятиями реальной сферы экономики, включая: участие работодателей в органах общественно-государственного управления образовательной организацией СПО;
- привлечение работодателей к определению требований к уровню подготовки выпускников, содержания образовательных программ в соответствии с современными требованиями производства, к организации производственной практики обучающихся и других форм и методов практического обучения на предприятиях;
- формирование территориально-отраслевых профессионально-образовательных кластеров (включая формирование новых типов образовательных организаций, таких как многоуровневые многофункциональные центры квалификаций, реализующих программы различных уровней профессионального образования и профессионального обучения) [2, с. 43].

Процесс модернизации локального уровня в контексте внедрения новых ФГОС характеризуется изменениями не только содержания образования и образовательных технологий, но и системы управления образованием. Возрастает уровень самостоятельности и ответственности профессиональных образовательных организаций за счет расширения их прав, включения в управление общественности и профессиональных сообществ, смещения центра тяжести в системе контроля с оценивания текущих результатов к оцениванию перспектив развития.

Следовательно, современный руководитель образовательной организации должен обеспечивать опережающий, инновационный характер образования, ставить задачи, которые важны сегодня и станут еще более важными завтра, и находить пути их решения.

Основу инновационных компетенций представляет комплексная структура – инновационный потенциал. Инновационный потенциал руководителя определяется как способность личности к трансформационной, рефлексивной, инновационной деятельности на различных уровнях взаимодействия в социально-образовательной среде, необходимая для осуществления эффективного управления образовательной организацией [1, с. 14].

Следующая важная составляющая инновационных компетенций – личностная готовность руководителя к управлению инновационными процессами в условиях образовательной организации. В свою очередь готовность руководителя к управлению инновационными процессами включает в себя следующие компоненты: индивидуально-психологическую ориентированность, автономность, мобилизованность способностей на инновационную активность и целесообразные умения, эффективные действия.

Индивидуально-психологическая ориентированность подразумевает ориентацию на успех, постоянное обновление и совершенствование физического, интеллектуального, эмоционального и духовного потенциалов, стремление к гармоничной сбалансированности данных потенциалов, планы на будущее [4, с. 18].

Автономность включает в себя высокую рефлексивность себя и окружающего мира, переход от внешней детерминации своего поведения на самодетерминацию,

однородность профессиональных предпочтений в течение длительного времени, принятие на себя ответственности.

Личностную готовность руководителя к инновационной деятельности возможно оценить с помощью применения принципа активного, автономного и ориентированного приспособления личности к окружающей среде. Чем выше личностный уровень регуляции, тем более эффективно идет адаптация состояния личностной готовности к инновациям.

Таким образом, инновационный потенциал личности и личностную готовность руководителя к внедрению инноваций можно трактовать как единство трёх составляющих процесса взаимодействия: потенциальная возможность к восприятию новой информации; адекватная оценка и преобразование нового явления; готовности к продуктивной инновационной деятельности.

Список литературы

1. Бухарова Г.Д. Инновационное развитие образования в мировом образовательном пространстве : сборник научных трудов / Г. Д. Бухарова // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию: сб. науч. тр. / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2007. Вып. 1 (40). С. 13–17.
2. Васильев А.П. Система профессиональных компетентностей руководителя / А.П.Васильев // Научный вестник МГТУ ГА, 2011. № 167. С. 39–43.
3. Коптелов А.В. Реализация инновационных проектов как средство развития профессиональной компетентности работников образования / А.В. Коптелов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: научно-теоретический журнал. Челябинск, 2014. № 4(21). С. 98–112.
4. Молчанов С.Г. Теоретические и нормативные основания феномена «программа развития» / С.Г. Молчанов // Инновационное развитие профессионального образования. 2017. № 4 (17). С. 15–21.

УДК [378.011.33:61]:[378.147.146:614.2]

А. А. Шестакова, М. С. Благодарева

A. A. Shestakova, M. S. Blagodareva

***ФГБОУ ВО «Уральский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации, Екатеринбург***

Ural state medical university, Yekaterinburg

anastyshe@gmail.com, masha@blagodareva.info

**МЕТОД ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
НА ПРИМЕРЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТАМ
МЕДИКО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА ПРИ ИЗУЧЕНИИ
ДИСЦИПЛИНЫ «МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»**

**THE METHOD OF FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES
ON THE EXAMPLE OF THE IMPLEMENTATION OF THE PROJECT ACTIVITY
TO STUDENTS OF MEDICAL AND PROPHYLACTIC FACULTY IN THE STUDY
OF THE DISCIPLINE «MANAGEMENT AND MARKETING IN HEALTH CARE»**

Аннотация. В статье представлена методика разработки проекта «Моя медицинская организация» студентами, обучающимися по специальности «Медико-профилактическое дело».

Annotation. The article presents the method of development of the students project «My Medical Organization» in the specialty «Medical and preventive care».

Ключевые слова: проект, медико-профилактическое дело, менеджмент и маркетинг в здравоохранении, образовательный стандарт, профессиональный стандарт.

Keywords: project, preventive medical care, management and marketing in health care, educational standard, professional standard.